

УДК 331.08

**ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ МЕНЕДЖЕРА  
В ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ****Кривокурс К.М.****Научный руководитель – канд. психол. наук, доцент Багдасарьян И.С.*****Сибирский федеральный университет, г. Красноярск***

Гендерный подход к проблемам построения карьеры становится все более важным и необходимым в силу ряда причин. Именно труд - та область, где выясняется и определяется положение женщины. Мельник А.С. в своей работе «Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект» (2009) отмечает, что сегодня в России женщины составляют 48% всех занятых. Автор говорит о том, что в общественном сознании россиян весьма распространено представление о незаинтересованности женщин в завоевании высших позиций в иерархии российских предприятий и, более того, об их меньших, по сравнению с мужчинами, способностях к руководящей деятельности. Становление рыночных отношений в России способствовало смягчению консервативных установок относительно многих сфер жизнедеятельности, однако отношения в сфере управления, как никакие другие, остаются под влиянием социальной и культурной инерции, патриархальных стереотипов.

В.И.Усачев в статье «Гендерные и возрастные особенности занятости населения в России» говорит об уровне занятости мужчин и женщин. Наибольший уровень занятости у мужчин в возрасте от 25 до 49 лет, где он составляет более 80% (от 84,4% в возрасте 45-49 лет до 87,9% в возрасте 30-34 года). Среди женского населения в настоящее время самый высокий уровень занятости в возрасте от 30 до 49 лет (от 79 до 84%), 2-е место по уровню занятости занимают женщины в возрасте 25 - 29 лет (76%) и 50 - 54 года (75,4%), 3-е место - в возрасте 20-24 года (48,9%) и 55-59 лет (46,8%). Уровень занятости женщин в возрасте 60 и более лет выше (11,9), чем в возрасте до 20 лет (8,1%).

Т.П. Хохлова (2008) в статье «Выявление гендерных аспектов менеджмента - фактор повышения эффективности управления» говорит о том, что в управленческой практике гендерные аспекты охватывают особенности различных подходов к руководству коллективом и личностью, особенности межличностных отношений с учетом мужской и женской психики и характерных черт интеллекта. Различные исследования по сравнению деловых и психологических качеств женщины и мужчины показали, что по ряду анализируемых параметров есть определенные отличия. Вместе с тем, в серьезных научных экспериментах не нашли подтверждения некоторые мнения о различиях в умственных возможностях, способностях к обучению, качествах характера и темперамента у представителей обоих полов. В результате были сделаны выводы, что женщины обладают качествами, которые определяют их весьма благоприятные возможности для эффективной управленческой деятельности. В общем виде они представлены в таблице 1.

Табл. 1. Гендерные отличия в управленческой деятельности

Характеристики	Мужчины	Женщины
Способ преодоления препятствий	Интеллект, сила	Хитрость, ловкость
Ориентированность на проблемы	Перспективная	Текущая
Потребность в эмоциональных стимулах	Пониженная	Повышенная
Основа решений	Рассудительность	Чувственность
Характер	Замкнутый	Открытый
Отношение к внешнему миру	Реалистичное, критичное	Идеализированное, интуитивное
Поведение	Сдержанное	Эмоциональное
Преобладающий тип мышления	Словесно-логический	Наглядно-действенный
Объект внимания	Содержание	Форма
Наблюдательность и точность	Пониженные	Повышенные
Ориентированность	Деловая	Личная
Отношение к другим	Прямолинейное	Гибкое
Действие словесного поощрения	Расслабляющее	возбуждающее
Реакция на критику	Агрессивная	Спокойная

Анализ данных показывает, что по некоторым параметрам женщины обладают даже не «благоприятными возможностями», а явными преимуществами для успешного осуществления функций управления.

Елена Коновалова в статье «Анатолий Сазонов: «Геологическая служба в России еще не сформировалась» (2008) говорит о том, что как и на флоте, в геологии присутствие женщин никогда не приветствовалось. И сегодня подобное отношение не изменилось, так как эта профессия по сути своей сопряжена с физическими трудностями. Известно, что в Институте горного дела, геологии и геотехнологий СФУ, учатся не только юноши, но и девушки. Однако, в ходе нашего исследования мы выяснили, что представительницам женского пола приходится испытывать ряд трудностей, которые связаны с прохождением практики, а по окончании вуза им непросто реализоваться в профессиональной сфере. Мы выяснили, что женщины, работающие в геологии весьма, прилежны, исполнительны в работе. Женщины внесли немалый вклад в развитие геологии. Открытие залежей якутских алмазов, причем в тяжелейших климатических условиях, – женская заслуга. Примером тому является личность Нины Петровской – известнейшего

специалиста по золоту, знатока этого минерала, его месторождений, уважаемая в России и за рубежом.

Директор ИГМ СО РАН Н. Похиленко в статье «Геология - мужская профессия» говорит о том, что геология изначально относилась к преимущественно мужским видам деятельности, таким как профессии моряков, летчиков, шахтеров, солдат. Но всё в нашем мире меняется, и в геологии женщины гораздо раньше, чем в перечисленных выше мужских занятиях заняли равные права с коллегами сильного пола. Они на равных делили тяготы полевой жизни и очень часто в экстремальных условиях показывали образцы профессионального мастерства, на которые их коллегам-мужчинам приходилось ориентироваться. Здесь достаточно назвать такие имена как Екатерина Радкевич и Лариса Попугаева. В каждой геологической отрасли имеются свои героини, они известны и почитаемы в среде, в которой уже давно нет деления специалистов по половому признаку: здесь основным критерием оценки является уровень профессионализма. В советские времена ситуации, когда женщины занимали посты главных геологов или главных геофизиков экспедиций, начальников геологических партий или отрядов, были обычными для самых разных регионов огромной страны — от полярных районов Сибири до пустынь и горных районов Средней Азии.

#### Генетический

фонд практически всех направлений геологической науки в стране лучше всего сохранился в организациях Российской академии наук, и женщины-геологи во многом определяли сдерживающие процессы, не допустившие ее деградацию и распад. В 90-е годы отток из науки, в том числе из институтов геологического профиля, определялся в большей мере «сильным» полом: выпускники геологических факультетов шли в бизнес, туда же, либо за пределы страны устремились и молодые ученые, представляющие опять же в основном «сильный» пол. В итоге пропорция «мужчины» — «женщины» в геологической отрасли существенно сдвинулась в сторону женщин.

В основном, все отрасли, широко распространенные и эффективно разрабатываемые на территории Крайнего Севера и районах, приравненных к нему, используют физический труд работников мужского пола. Не хочется даже упоминать в данном случае дискриминацию полов, выполнять в жестких условиях такую тяжелую работу вахтовым методом женщинам, не только противопоказано, но и не корректно. Но, не смотря на это, в золотодобывающей отрасли наблюдается феномен того, что отрасль, которой свойственен мужской аналитический труд, все больше сотрудников женщин. Сегодня нетрадиционные модели управления способствуют переходу к новой управленческой парадигме, суть которой — отход от управленческого рационализма в сторону большей открытости и гибкости по отношению к постоянно меняющейся внешней среде. Именно с этой задачей женщины способны справиться наиболее продуктивно.